



# Kehitysvammaisten työllistäminen ravintola-alalla

Jere Hurme

Opinnäytetyö, AMK

Toukokuu 2025

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

Hurme, Jere

## Kehitysvammaisten työllistäminen ravintola-alalla

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Huhtikuu 2025, 36 sivua

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### Tiivistelmä

Kehitysvammaisten työllistyminen on olennainen yhteiskunnallinen asia, joka liittyy kehitysvammaisten henkilöiden oikeuteen osallistua työelämään ja olla osa yhteiskuntaa. Kehitysvammaiset henkilöt kohtaavat usein esteitä niin yhteiskunnan jäsenenä, kuin työelämässä. Tällaisia esteitä ovat muun muassa ennakkoluulot sekä yhteiskunnan mukautumattomuus. Näiden esteiden vuoksi kehitysvammaisten työllistyminen on haastavaa, vaikka monet heistä olisivat motivoituneita ja kykeneviä suorittamaan monenlaisia työtehtäviä. Työllistymisen tukemiseksi on olemassa erilaisia toimenpiteitä, kuten erityisohjelmat ja työhönvalmennus.

Kehitysvammaisten työllistymistä edistävät myös lainsäädäntö ja tukitoimet, jotka mahdollistavat kehitysvammaiselle ihmiselle oikeuden osallistua työelämään. Yhteiskunnan kannalta kehitysvammaisten työllistämällä on merkittävä rooli yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämiseksi. Se ei ainoastaan paranna kehitysvammaisten elämänlaatua, vaan se myös rikastuttaa työyhteisöjen monimuotoisuutta ja vahvistaa yhteiskunnan inklusiivisuutta.

Opinnäytetyön tehtävänä oli kartoittaa, millä edellytyksin kehitysvammaisten työllistymistä voitaisiin parantaa ja edistää ravintola-alalla. Tavoitteena oli saada selville, mitkä asiat estävät yrityksiä palkkaamasta kehitysvammaista henkilöä.

Tutkimusmenetelmä oli alun perin määrällinen tutkimus, jossa tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen. Tutkimusvaiheen aikana ilmeni kuitenkin, ettei saatu vastaajamäärä riittä analysoidaan aineistoa määrällisen tutkimuksen menetelmin, jolloin menetelmä muutettiin laadulliseksi tutkimukseksi, käyttämällä aineiston hankintaan kyselylomaketta.

Vastausten luonteet olivat vastaajilla keskenään hyvin samantapaiset. Kustannustekijät ja informaatio kehitysvammaisista ja heidän työllistämistään, olivat toistuvasti esiin nousevia asioita. Lisäämällä tietoisuutta ja tarjoamalla rahallista tukea kustannuksiin, yritykset kokivat mahdolliseksi työllistää kehitysvammaisia henkilöitä.

### Avainsanat (asiasanat)

kehitysvammainen, työllistyminen, ravintola-ala, kehitysvammaisten työllisyys

### Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Hurme, Jere

### **Employment of people with intellectual disabilities in the restaurant industry**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, April 2025, 36 pages

Degree Programme in Hospitality Management. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

Employment of people with intellectual disabilities is an essential social issue related to the right of persons with intellectual disabilities to participate in working life and to be part of society. People with intellectual disabilities often face obstacles both as members of society and in working life. Such obstacles include prejudice and society's lack of conformity. These barriers make it challenging for people with intellectual disabilities to find employment, even if many of them are motivated and able to perform a wide range of work tasks. A variety of measures exist to support employment, such as specific programmes and work coaching.

The employment of people with intellectual disabilities is also promoted by legislation and support measures that enable people with intellectual disabilities to participate in working life. For society, the employment of people with intellectual disabilities plays an important role in promoting equality and inclusion. Not only does it improve the quality of life for people with developmental disabilities, it also enriches the diversity of work communities and strengthens the inclusiveness of society.

The task of the thesis was to identify the conditions under which the employment of people with intellectual disabilities could be improved and promoted in the restaurant industry. The goal was to find out which things prevent companies from hiring a person with developmental disabilities.

The research method was originally a quantitative study in which a questionnaire was conducted. During the research phase, however, it became apparent that the number of respondents was not sufficient to analyse the material using quantitative research methods, thus turning the method into qualitative research, using a questionnaire for the acquisition of the material.

The nature of the responses were very similar to each other. Cost factors and information about people with developmental disabilities and their employment, were repeatedly emerging issues. By raising awareness and providing financial support for costs, companies found it possible to employ people with intellectual disabilities.

### **Keywords/tags (subjects)**

intellectual disability, employment, restaurant industry, employment of people with intellectual disabilities

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Vastuullinen yhteiskunta</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Työvalmennuspalvelut Suomessa ja Työvalmennuspalvelu Kätevä</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Kehitysvammaisuus</b> .....	<b>7</b>
4.1	Kehitysvammaisuuden määrittely .....	7
4.2	Kehitysvammaisten työllistyminen .....	10
<b>5</b>	<b>Matkailu -ja ravintola-ala toimialana</b> .....	<b>12</b>
5.1	Mara-alan suurempi näkökulma .....	13
5.2	Alan työvoimapula .....	14
<b>6</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>17</b>
6.1	Tutkimusasetelma .....	17
6.2	Tutkimusmenetelmä .....	18
6.3	Aineistonkeruu .....	18
6.4	Aineistoanalyysi.....	20
6.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	21
<b>7</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>22</b>
7.1	Kehitysvammaisten työskentely .....	23
7.2	Kuinka ravintola voisi työllistää kehitysvammaisen? .....	25
<b>8</b>	<b>Pohdinta ja jatkoehdotukset</b> .....	<b>27</b>
	<b>Lähteet</b> .....	<b>30</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>33</b>
	Kyselylomake.....	33

## Kuviot

Kuvio 1. Kehitysvammaisten luokittelu älykkyydosamäärän perusteella. (Patel & Brown 2017, 251.) .....	8
Kuvio 2. Kehitysvamman esiintyvyys ja määritelmä (Åberg 2021, muokattu) .....	9
Kuvio 3. Työllisten määrä matkailu- ja ravintola-alalla (Työllisten määrä n.d.) .....	15
Kuvio 4. Ikääntyvä väestö (Työvoiman saatavuus n.d.) .....	16
Kuvio 5. Sisällönanalyysi ja teemoittelu.....	21
Kuvio 6. Vastaajien toimenkuva yrityksessä .....	23
Kuvio 7. Vastanneiden ravintolapalveluiden luokittelu .....	23
Kuvio 8. Kehitysvammaisten työllistyminen yrityksissä.....	24

Kuvio 9. Miksi ei voi työllistää .....	25
Kuvio 10. Millä keinoin voisi työllistää? .....	26

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää jyvaskyläläisten ravintola-alan yritysten suhtautumista kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen, sekä kartoittaa kehitysvammaisten työllistymismahdollisuudet ravintola-alalla ja löytää mahdollisia ongelma- tai kehityskohtia kehitysvammaisten työllistämässä, jotka korjaamalla työllistäminen olisi helpompaa ja yleisempää.

Opinnäytetyön aiheena on kehitysvammaisten työllistäminen ravintola-alalla. Opinnäytetyön rajauksena on ravintola-alan palvelut Jyväskylän alueella. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2020 tekemän selvityksen avulla on kartoitettu esteitä ja käytäntöjä, jotka rajaavat kehitysvammaiset henkilöt työelämän ulkopuolelle. Selvityksestä ilmenee, että kehitysvammaisista kertovaa tietoisuutta tulisi lisätä työmarkkinoilla (Selvitys: Vammaisten henkilöiden työllistymisen esteitä purettava 2020.)

Työministeri Tuula Haatainen toteaa selvityksessä, että kyse on korkean työllisyysasteen lisäksi myös yhdenvertaisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Vielä on pitkä matka, jotta vammaisten oikeus työhön toteutuu täysimääräisesti, sanoo Haatainen. (Selvitys: Vammaisten henkilöiden työllistymisen esteitä purettava 2020.)

Opinnäytetyön aihe pohjautuu vahvasti sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmiin, yhdenvertaisuuden edistämiseen, monimuotoisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja ihmisarvoiseen työhön. Aihe itsessään ei ole vielä kovinkaan pinnalla, mutta merkkejä kehitysvammaisten työllistämistä on havaittavissa koko aika vain enemmän ja enemmän. Aihe on erittäin ajankohtainen kuitenkin ravintola-alan työvoimapulan sekä kehitysvammaisten työllistämisen kannalta ja siinä on paljon kehittämiskohtia, kuten ihmisten asenteiden ja ennakkoluulojen muuttamista, työpaikkojen tarjoamista niille, jotka niitä tarvitsevat ja haluavat.

Kehitysvammaisella tarkoitetaan henkilöä, jolla on synnynnäinen tai nuoruudessa todettu oppimista ja ymmärrystä hidastava vamma. Sitä ei tule sekoittaa sairauteen. Lain mukaan kyseessä on henkilö, jolla on vamman tai sairauden takia pitkäaikaisia vaikeuksia toimia arjessa itsenäisesti (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987.)

Matkailu- ja ravintola-ala työllisti vuonna 2019 95 200 työntekijää, kunnes koronan myötä kyseinen lukema tippui lähemmäs 81 000 työntekijää vuonna 2020. Siitä on kuitenkin lähdetty nousuun ja vuonna 2022 työntekijöitä oli 90 300, nykyistä lukemaa tarkalleen ei ole tiedossa, mutta suunta on ylöspäin ja lisää tekijöitä tarvitaan jatkuvasti (Työllisten määrä n.d.)

Opinnäytetyön alussa on teoriapohjaa, jossa alussa katsahdetaan yhteiskunnan näkökulmiin, tämän jälkeen käsitellään kehitysvammaa ja kehitysvammaisten työllistymistä, lopuksi vielä ennen tutkimusosiota käydään läpi ravintola-alaa ja sen työvoimatilannetta.

Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona Työvalmennuspalvelu Kätevälle, joka on jyvaskyläläinen taho, jonka tehtävänä on työllistää ja valmentaa kehitysvammaisia. Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan ja tutkitaan kehitysvammaisten tilannetta työllistyä ravintola-alalle ja selvitetään, kuinka kehitysvammaisia voitaisiin työllistää osana ravintola-alan työvoimapulaa.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on kehitysvammaisten työllistymisen mahdollisuuksien kartoittaminen ravintola-alalla. Tavoitteena tutkimuksella työllistymismahdollisuuksien lisäksi on tietoisuuden lisääminen kehitysvammaisista ja heidän asemastaan yhteiskunnassa. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

- Mitä esteitä ravintoloilla on työllistää kehitysvammaisen?
- Millä edellytyksin ravintola voisi työllistää kehitysvammaisen?
- Kuinka kehitysvammaisten työllistymistä voisi helpottaa ravintola-alalla?

Tiedonhakua on suoritettu JAMKin verkkokirjaston kautta, Janet Finna ja Google Scholarin hakukoneistoja hyödyntämällä, hakusanoja on ollut useita, mutta ovat kaikki pyörineet teemojen kehitysvammaisen, kehitysvammaisten työllistyminen, ravintola-ala sekä työllistyminen ympärillä. Lisäksi

tiedonhaussa on hyödynnetty oppikirjallisuutta sekä toimeksiantajan henkilökohtaista tiedonantoa. Käytetyt materiaalit ovat olleet tietokirjallisuutta, virallisten alakohtaisten liittojen ja ammattilaisten lähteitä, kuten Kehitysvammaliiton sekä matkailu – ja ravintola-alan keskusliitto MaRa:n. Tietoperustaa on aloitettu kirjoittamaan huhtikuussa 2024 ja tietoperusta on viimeistelty maaliskuun aikana 2025. Tiedonhaussa käytettiin hakusanoina mm: ”kehitysvamma”, ”työllistyminen”, ”kehitysvammaisten työllistyminen”, ja ”työtilanne”.

Opinnäytetyötä kirjoittaessa on pohdittu termin kehitysvammaisen käyttämistä ja sen eettisyyttä. Mietin pitäisikö minun käyttää jotakin korvaavaa termiä, jos asianosaiset itse kokevat termin loukkaavana. Tukiliiton videolla asianomaiset kertovat itse, kuinka kokevat termin kehitysvammaisen leimaavana sekä lokeroivana ja toivovatkin, että asialle tulisi muutos ja heitä alettaisiin kutsumaan toisella tavalla, esimerkiksi erityistä tukea tarvitseva tai erityinen tai erityistiimi, kuten he videolla ehdottavat. (Miltä sana ”kehitysvammaisen” tuntuu? Mikä sanan voisi korvata? (osat 1+2)2017.) Koen, että termiä tulisi muuttaa, käytän kuitenkin opinnäytetyössäni selkeyden ja ymmärrettävyyden vuoksi vielä termiä kehitysvammaisen, sillä se on virallinen ja yleisesti käytössä oleva nimitys.

Opinnäytetyön aiheen kannalta keskeisiä käsitteitä ovat:

**ableismi** – Vammaisten henkilöiden syrjintää ja aliarvioimista heidän kykyjensä perusteella. Se ilmenee asenteina, käytäntöinä ja rakenteina, jotka suosivat normittunutta vammattomuuden ihailua ja itsestään selvänä pitämistä (Karttunen J, 2019.)

**kyvykkyyshormit** – Yhteiskunnassa vallitsevat odotukset ja standardit, jotka määrittelevät millaisia kykyjä ja taitoja pidetään normaalina ja hyväksyttävänä. Nämä normit vaikuttavat siihen, miten yksilöitä arvioidaan ja kohdellaan eri elämän osa-alueilla, kuten koulutuksessa, työelämässä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Saavutettavampaa alusta saakka n.d.)

**osallisuus** – Yksilön ja yhteisön välinen vuorovaikutus. Jonkin yhteisön osana olemista ja tuntemista kuuluvansa joukkoon (Vammaisten ihmisten osallisuus, 2024.)

**saavutettavuus** – Palveluiden, informaation tai minkä tahansa tuottamista ja tarjoamista muodossa, jotta kuka tahansa pystyy sen saavuttamaan esteettömästi (Saavutettavuus n.d.)

## 2 Vastuullinen yhteiskunta

Sosiaalisen vastuun edistäminen on kaikkien yhteinen asia. Vastuullisuudelle on olemassa kolme osa-aluetta, jotka ovat ympäristövastuu, taloudellinen vastuu ja sosiaalinen vastuu. Ympäristöllisessä vastuussa pureudutaan luonnon hyvinvointiin ja monimuotoisuuden ylläpitämiseen, sekä luonnonvaraisten materiaalien kestävään kulutukseen, jotta niitä riittäisi pitkälle aikavälille. (Ekologinen kestävä kehitys n.d). Taloudellinen vastuu keskittyy yksilön tai yrityksen velvollisuuteen kantaa vastuunsa taloudellisista vaikutuksistaan. Se toimii pohjana muille vastuullisuuden osa-alueille, sillä turvataan mahdollisuudet hyvään elämään ja resurssien, kuten luonnonvarojen, inhimillisen pääoman ja rahoituspääoman hallinta tavalla, joka mahdollistaa jatkuvan talouskasvun ja vaurauden ilman, että nämä resurssit ehtyvät tai että niistä aiheutuu merkittävää haittaa ympäristölle tai yhteiskunnalle (Taloudellinen kestävä kehitys n.d).

Sosiaalinen vastuu, joka on opinnäytetyöni kannalta se kaikkein merkittävin vastuullisuuden alue, käsittelee yhteiskunnan monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta, oikeudenmukaisuutta ja ihmisarvoista työtä. Sen tehtävänä on ylläpitää näitä osa-alueita nykypäivänä ja kehittää tuleville sukupolville yhteiskunnasta parempi paikka elää ja tehdä siitä samalla saavutettavampi jokaiselle (Sosiaalinen kestävä kehitys n.d). Nämä kolme osa-aluetta nivoutuvat yhteen isoksi kuvaksi vastuullisuudesta, koska vastuullisuus on nyky-yhteiskunnassa todella voimakkaasti esillä, jokaisella yrityksellä on oma vastuullisuusohjelmansa ja ihmiset antavat yritysten vastuullisuudelle entistä enemmän painoarvoa päivittäisissä valinnoissaan.

Useat lähteet puhuvat sen puolesta, kuinka kehitysvammaiset tulisi huomioida yhteiskunnan jäseninä, eikä hoivan kohteina, kuten tukiliiton artikkelissa (kansalaisuus ja yhteisöihin liittyminen n.d) sekä Finlexin valtiosopimuksesta (A 27/2016) käy ilmi, kehitysvammaiset ovat ihmisiä siinä missä muutkin, he vain tarvitsevat enemmän tukea päivittäisessä toiminnassaan. Jokaiselle tulee taata täysimääräiset ja yhdenvertaiset ihmisoikeudet sekä perusvapaudet. Sopimuksella edellytetään muutosta asenteisiin ja tapaan, jolla vammaisten ihmisten tarpeisiin vastataan. Vammaisten ihmisten tulee päästä itse päättämään ja vaikuttamaan omiin asioihinsa ja toimimaan aktiivisesti omassa elämässään (A 27/2016, 3-5§). Kehitysvammaisten ihmisten osallisuuteen liittyen keskeistä on, että he tulevat kuulluksi ja saavat ilmaista oman mielipiteensä asioista ja päätöksistä, jotka koskevat heitä. (Vammaisten ihmisten osallisuus, 2014.)

Yhdistyneiden Kansakuntien liiton laatimassa kestävän kehityksen agenda 2030 tavoiteohjelmassa, jonka tavoitteena on ihmisten hyvinvoinnin, luonnon monimuotoisuuden ja luonnonvarojen säilymisen, köyhyyden poistaminen ja koko planeetan huomioon ottaminen (Kestävä kehitys n.d.) Tavoiteohjelmassa on 17 tavoitetta ja 169 alatavoitetta. Kestävän kehityksen tavoitteista numero 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua liittyy vahvasti kehitysvammaisten työllistämiseen. Alaluvut 8.5 sekä 8.8 nostavat esiin jokaiselle täyden ja tuottavan työllisyyden 2030 vuoteen mennessä ja säällinen työ kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä. Sekä suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille, mukaan lukien siirtotyöläisille, erityisesti naisille ja epävarmassa työsuhteessa oleville (Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua n.d.)

### **3 Työvalmennuspalvelut Suomessa ja Työvalmennuspalvelu Kätevä**

Suomessa on ollut jo pitkään työvalmennustoimintaa. Työvalmennuspalvelua sekä työhönvalmentajien työtä tehdään laajasti eri valtiollisissa, kunnallisissa ja yksityisissä organisaatioissa erilaisilla palvelu- ja työnimikkeillä, jolloin tarkan määrittelyn ja lukumäärän arvioiminen on haasteellista. Työvalmennus on prosessi, jossa autetaan valmentautuvia valmistautumaan työelämää tai parannetaan heidän työelämänvalmiuksiaan. Valmennus voi sisältää käytännön taitojen opettamista, työnteon rutiinien sekä sosiaalisten taitojen kehittämistä. Työvalmennuksen tarkoituksena on edistää henkilöiden työllistymistä, jotka ovat heikommassa asemassa tai edesauttaa työpaikan säilyttämisessä auttamalla selviytymään itsenäisesti työympäristössä. Työvalmennus voi olla erityisen hyödyllistä henkilöille, joilla on haastava elämäntilanne, johtuen esimerkiksi erilaisista toimintarajoitteista, jotka ovat kehitysvammaiselle hyvin ominaisia. Valmennus voi tapahtua yksilöllisesti tai ryhmässä, ja siihen voi liittyä yhteistyötä eri organisaatioiden ja tahojen välillä. Työvalmentajat pyrkivät työllistämään ja auttamaan työpaikan säilyttämisessä, kehittämällä valmennettaviensa työ- ja toimintakykyä, tarjoamalla tukea ja ohjausta valmennuksen aikana. (Pikkusaari 2012, 13–15.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Jyväskyläinen Työvalmennuspalvelu Kätevä. Kätevä kuuluu Keski-Suomen hyvinvointialueen piiriin ja sen toimenkuvana on erityistä apua tarvitsevien henkilöiden työllistäminen työmarkkinoille. Nykyisellään se on aloittanut toimintansa vuonna 2011. Tällä hetkellä töissä on 4 vakituista ohjaajaa ja määrä on kasvamassa yhdellä lokakuussa

2024. Kätevällä on asiakkaana tällä hetkellä 93 kehitysvammaista. Kätevän tavoitteena on rakentaa yksilöllisiä työllistymispolkuja valmennettavilleen, jotka vastaavat sekä työnantajan tarpeita, kuin valmennettavan toiveita, osaamista ja koulutusta. Kätevä pyrkii nostamaan erityistä tukea tarvitsevien ihmisten tekemän työn arvostusta ja tekemään siitä näkyvämpää, sillä työ on tärkeä osa elämää ihmisille ja se luo arkeen merkityksellisyyttä (Hurmerinta 2024.)

Kätevä tarjoaa jatkuvaa tukea ennen työsuhteen alkua ja työsuhteen aikana, niin työnantajalle, kuin valmennettavallekin. Työnantajien kanssa käydään keskustelua siitä, minkälaisia työntekijöitä he tarvitsevat ja millaisia työtehtäviä heillä on tarjota. Lisäksi työnantajille kerrotaan, minkälaista tukea heille on saatavilla kehitysvammaisen työntekijän palkkaukseen ja millaisia työntekijöitä kehitysvammaiset ovat. Työnantajille on tarjolla palkkatukea, joka on sairaus/vammaerusteinen, työolosuhteiden järjestelyyn tukea sekä työvalmennuksen ohjaajan tarjoama tuki. Työsuhteen aikana käydään säännöllisesti arviointikeskusteluita. Valmennettavia kuunnellaan ja heidän toiveitaan pyritään täyttämään siinä määrin, kun se on mahdollista (Hurmerinta 2024.)

## **4 Kehitysvammaisuus**

### **4.1 Kehitysvammaisuuden määrittely**

Kehitysvammaisuus on käsitteenä erittäin laaja ja siihen sisältyy lukuisia eri muotoja ja erilaisia vamman laajuuksia. Kehitysvamma pitää sisällään erilaisia vammoja, joista jokainen näkyy eri tavalla henkilöstä riippuen, vaikka annettu diagnoosi olisikin sama. Jotta voidaan puhua kehitysvammaisuudesta, vamman tulee ilmetä lapsuudessa tai nuoruusiässä, kun kehitys ei etene odotetulla tavalla. Aikuisiässä alkavat kehitysvammaisuuteen viittaavat oireet luokitellaan aivovammoiksi, eikä kehitysvammoiksi, sillä aikuisiällä aivot ovat jo kehittyneet (Lääketeollinen näkökulma n.d.) Älyllisessä kehitysvammassa on vaikeuksia ymmärryksen ja oppimisen kanssa, vammalle on ominaista merkittävät rajoitukset älyllisessä toiminnassa sekä sopeutumiskäyttäytymisessä, jotka on määritetty sosiaalisissa ja adaptiivisissa taidoissa. (Patel & Brown 2017, 249–250.) Syitä kehitysvammalle on monia, se voi johtua perintötekijöistä tai ongelmista odotusaikana. Kehitysvammaisuuteen liittyy usein erilaisia liitännäissairauksia, joiden todennäköisyys on suurempi, mitä vaikeammasta kehitysvammasta on kyse. Tällaisia sairauksia ovat esimerkiksi epilepsia, liikunta- ja aistivammat, ADHD sekä psykiatriset häiriöt kuten masennus ja ahdistuneisuus (Lääketeollinen näkökulma n.d.) Opinnäytetyössä viitataan kehitysvammaisella ihmiseen, jolla on synnynnäinen

oireyhtymä tai kehitysiässä saatu sairaus tai vamma, jonka seurauksena kehitysvamma on muodostunut.

Älyllisessä kehitysvammaisuudessa laajuudet on jaettu neljään eri luokkaan lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvammaisuus, jotka vaikuttavat kehitysvammaisen henkilön tarvitseman avun määrään ja laatuun (ks. Kuvio 1). Luokittelu tehdään älykkyydosamäärän perusteella.

Severity level	Percent of individuals who have intellectual disability	Intelligence quotient range	Intensity of supports needed in daily living activities such as school, work, or home.
Mild	85	From 50-55 to 70	Intermittent: Support on as needed basis, episodic or short-term
Moderate	10	From 35-49 to 50-55	Limited: Consistent over time, but time limited
Severe	4	From 20-25 to 35-40	Extensive: Regular, consistent, lifetime support. Regular support in at least one aspect such as school, work or home
Profound	1	Less than 20-25	Pervasive: High intensity, across all environments, lifetime, and potentially life-sustaining

[Based on American Psychiatric Association. DSM-IV-TR, 2000; American Association of Intellectual and Developmental Disabilities. Mental Retardation, 2002].

Kuvio 1. Kehitysvammaisten luokittelu älykkyydosamäärän perusteella. (Patel & Brown 2017, 251.)

Taulukossa (ks. Kuvio 2.) on esitetty älyllisen kehitysvammaisuuden laajuudet, jakautuen kehitysvammaisten ihmisten kesken, joita on Suomessa reilu 50 000, mikä vastaa noin 1 % Suomen väestöstä. Lievän kehitysvamman omaava henkilö kykenevät toimimaan arjessa yleensä muita kehitysvammaisia paremmin, he osaavat lukea sekä kirjoittaa, mutta esimerkiksi raha-asioiden ja muiden byrokraattisten asioiden hoitaminen saattaa olla vaikeaa ja siinä tarvitaan apua. Keskivaikeat ja vaikeat kehitysvammaiset tarvitsevat toisen ihmisen apua tai ohjausta päivittäisissä askareissaan.

Syvästi kehitysvammaiset tarvitsevat apua kaikessa toiminnassa. (Åberg 2021.)

	esiintyvyys (1% väestöstä)	määritelmä
<b>Syvä kehitysvamma</b>	10 %	Tarvitsevat apua kaikissa päivittäisissä toimissa
<b>Vaikea kehitysvamma</b>	10 %	Tarvitsevat usein toisten apua tai ohjausta myös arjessa esim. ruokailussa, pukeutumisissa, pesuissa ja kodin ulkopuolella liikkumisessa
<b>Keskivaikea kehitysvamma</b>	20 %	tarvitsevat toisten apua tai ohjausta myös arjessa esim. ruokailuissa, pukeutumisissa, pesuissa ja kodin ulkopuolella liikkumisessa
<b>Lievä kehitysvamma</b>	70 %	Oppivat usein lukemaan ja kirjoittamaan, mutta tarvitsevat apua esimerkiksi omien raha-asioiden ja paperiasioiden hoidossa

Kuvio 2. Kehitysvamman esiintyvyys ja määritelmä (Åberg 2021, muokattu)

Vammaisuutta pidetään negatiivisena tai huonona asiana, vammaisuutta pelätään ja sitä vältellään, kehitysvammaisiin kohdistuu useita ennakkoluuloja (Ennakkoluulot kehitysvammaisuudesta 2014.) Kehitysvammaisiin herkästi liitetään uskomuksia heidän kykenemättömydestään oppia uusia asioita, tehdä itsenäisiä päätöksiä tai osallistua aktiivisesti yhteiskuntaelämään. Kehitysvammaiset nähdään tietynlaisena ryhmänä, jossa oletetaan kaikkien omaavan samat piirteet ja kyvyt, mikä ei vastaa yksilöllistä todellisuutta. Kehitysvammaisten henkilöiden omia taitoja ja vahvuuksia aliarvioidaan, mikä voi estää heitä saamasta mahdollisuuksia osoittaa kykyjään. Omista ennakkoluuloista ja asenteista on mahdollista päästä irti ja siihen helpoin tapa on ottaa asioista selvää ja tutustua aiheeseen lähemmin (Tänä vuonna puhutaan asenteista 2022.)

Ableismi on vammaisten henkilöiden syrjintää ja aliarvioimista heidän kykyjensä perusteella. Se ilmenee asenteina, käytäntöinä ja rakenteina, jotka suosivat normittunutta vammattomuuden ihailua ja itsestään selvänä pitämistä (Karttunen J, 2019.) Se pohjautuu yhteiskunnassa vallitseviin

odotuksiin ja standardeihin, jotka määrittelevät millaisia kykyjä ja taitoja pidetään normaalina ja hyväksyttävänä. Nämä normit vaikuttavat siihen, miten yksilöitä arvioidaan ja kohdellaan eri elämän osa-alueilla, kuten koulutuksessa, työelämässä ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Näitä kutsutaan kyvykkyyshormeiksi. Niiden vastainen toiminta on anti-ableismia (Saavutettavampaa alusta saakka n.d.)

## 4.2 Kehitysvammaisten työllistyminen

Kehitysvammaliiton mukaan Suomessa on noin 50 000 kehitysvammaista, joista noin 30 000 on työkäisiä, joista palkkatöissä on vain 500–600 henkilöä. Suurin osa palkkatyöntekijöistä on työllistynyt tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. 6000 kehitysvammaista henkilöä on työtoiminnassa työkeskuskissa, 2300 avotyötoiminnassa ja 6000 päivätoiminnassa. Suomessa on useita kehitysvammaisia henkilöitä, joilta löytyy koulutus sekä into ja motivaatio työntekoon. Heistä valtaosa voisi työllistyä palkkatyöhön, mikäli heille tarjottaisiin tilaisuus näyttää taitonsa ja motivaationsa. Kehitysvammaliiton mukaan arviolta 3000 henkilöä voisi työllistyä työsuhteiseen palkkatyöhön oikeanlaisen tuen avulla. Kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi, työnantajille on tarjottava mahdollisimman paljon tietoa kehitysvammaisten työllistämistä, työllistämistä varten työnantaja voi saada myös palkkatukea ja työolosuhteiden järjestelytukea. Ammattilaisten määrää olisi lisättävä, sillä valtaosa kehitysvammaisista työllistyy työhönvalmentajan tuella, eikä tällä hetkellä työhönvalmentajia ole tarpeeksi ja saatavuudessa on alueellisia eroja. Kehitysvammaiselle työntekijän tulisi olla kannattavaa myös rahallisesti, valtaosa kehitysvammaisista on työkyvyttömyyseläkkeellä ja saavat tienata alle 922,42 € kuukaudessa, olakseen oikeutettuja työkyvyttömyyseläkkeeseen. Tuettu oppisopimuskoulutus toimii hyvänä kouluttautumisen- ja työllistymisväylänä, sillä voitaisiin kyetä auttamaan kehitysvammaisia työelämään mukaan pääsystä (Työ n.d.)

### Työtoiminta

Työtoiminnassa on kyse erityishuoltolain ja sosiaalihuoltolain perusteella järjestettävästä toiminnasta. Sen tavoitteena on ylläpitää sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä toimintakykyä, auttamalla so-

peutumaan työelämään ja tukemalla kehitysvammaista työntekijänä ja osana työyhteisöä. Työtoiminta voi esimerkiksi olla työkeskuksen sisäisiä toimintoja, kuten kiinteistöhuoltoa, siivoustehtäviä tai keittiötöitä. Sisäisten toimintojen lisäksi esimerkiksi tekstiili -ja puutyöt sekä erilaiset yritykselle alihankintana tehtävät kokoonpano- ja pakkaustyöt voivat olla työtoimintaa. Työtoiminnasta maksetaan työosuusrahaa, joka on 0–12 euroa päivässä. Työosuusraha ei ole veronalaista tuloa, mikäli se on alle 12 euroa päivältä. Työkeskusta ylläpitävä organisaatio päättää maksettavan työosuusrahan määrästä. Työtoiminta on suunnattu henkilöille, joilla on vaikeus osallistua työhön avoimilla työmarkkinoilla (Työtoiminta 2022.)

### **Avotyötoiminta**

Avotyötoiminta on työtoimintaa tavallisilla työpaikoilla. Työntekijät toimivat erilaisissa avustavissa työtehtävissä esimerkiksi kuntien palveluyksiköissä, erilaisten yritysten siivous- ja keittiötöissä tai kaupan ja kiinteistöhuollon tehtävissä. Työnantaja, työkeskuksen henkilökunta sekä työntekijä sopivat työajasta. Työaikaan vaikuttavat tekijät ovat työnantajan tarpeet sekä työntekijän voimavarat (Avotyötoiminta 2020.)

### **Päivätoiminta**

Päivätoiminta on pääsääntöisesti vaikeimmin kehitysvammaisille tarjottava palvelu, joka tarjoaa tukea ja aktiviteetteja. Sen tavoitteena on edistää heidän hyvinvointiaan, sosiaalista osallisuuttaan ja itsenäisyyttään (Työ n.d.) Päivätoiminta voi sisältää monenlaisia aktiviteetteja, kuten askartelua, liikuntaa, musiikkia, retkiä ja ryhmäkeskusteluja. Lisäksi päivätoiminnassa voidaan tarjota ammatillista ohjausta ja tukea arkielämän taitojen kehittämisessä. Tavoitteena tarjota turvallinen ja kannustava ympäristö, jossa kehitysvammaiset voivat viettää päivänsä mielekkäästi ja sosiaalisesti aktiivisesti. Edistäen asiakkaiden itsenäistä selviytymistä henkilökohtaisten asiakassuunnitelmien mukaisesti, tarjoamalla yksilöllisten tarpeiden mukaista kuntoutusta, ohjausta ja virikkeellistä toimintaa (Päivätoiminta 2024.)

Kehitysvammaisten päivä- ja työtoimintaan voi hakeutua kuka tahansa kehitysvammadiagnoosin omaava henkilö. Hakemuksen täyttämällä pääsee alkuun, hakemus lähetetään alueen palveluas-

taavalle, joka ohjaa oikeaan asiakasohjausryhmään, josta hakijaan ollaan yhteydessä ja tälle järjestetään haastattelu ja viikon kestävä koeaika, jonka aikana selvitetään hakijan motivaatio ja työkyky suhteessa tarjolla olevaan toimintaan, toimintakyky itsenäisesti sekä yhteiset tavoitteet asiakkaan kanssa (Hurmerinta 2024.) Töihin hakeutuessa palkkausprosessin aikana asiakkaan kanssa etsitään sopiva työpaikka ja sovitaan työkokeilu, joka on kestoltaan 1–3 kuukautta, jonka aikana räätälöidään työtehtävät ja työajat sopiviksi. Tämän jälkeen hakeudutaan työttömäksi työnhakijaksi, mikäli työnantaja haluaa hakea palkkatukea työllistämiseen, palkkatukipäätöksen ollessa myönteinen asiakas solmii työsopimuksen (Hurmerinta 2024.)

Keskusteluissa kehitysvammaisten työllistämisen suhteen ensimmäisinä pinnalle nousevat ennakkoluuloiset ajatukset ylimääräisistä kustannuksista kehitysvammaisen työllistämisessä tai arvaamattomat riskit, joita saattaa liittyä kehitysvammaiseen ihmiseen. Työelämän asiantuntija Mari Hakola kertoo, että esteettömyyden, saavutettavuuden ja tarvittavan tuen takaamisella pystytään vaikuttamaan siihen, kuinka paljon kehitysvamma rajoittaa ihmistä yhteiskunnassa (Hakola 2021.)

Tietoisuuden lisääntyessä ajatukset muuttuvat positiivisemmiksi ja silloin ajatellaankin, että kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen onkin kannattava asia ja se on hyödyllistäkin. Kehitysvammaisen ihmisen mahdollisuudessa työllistyä ja saada siitä palkkaa, on kyse yhdenvertaisuudesta. Kehitysvammaisten työllistämisessä kyse on asennoitumisesta, koetaanko, että kehitysvammainen henkilö on hoivan kohde vai pidetäänkö häntä yhteiskunnan jäsenenä, jonka tulee kantaa oma vastuunsa yhteiskunnassa. Vaikkakin kaikki kehitysvammaiset eivät olekaan työkykyisiä, kuitenkin valtaosa heistä, jotka ovat eivät ole työsuhteessa. Isossa roolissa työllistymisen onnistumisen kannalta ovat työhönvalmennuspalvelut ja työvalmentajat, jotka auttavat niin kehitysvammaista, kuin yritystäkin työsuhteen laatimisessa sen loppumiseen saakka. Hakola korostaa, kun pohjatyö on kunnossa, on kyse enää vain omasta suhtautumisesta ja asenteesta (Hakola 2021.)

## **5 Matkailu -ja ravintola-ala toimialana**

Toimialaluokittelussa matkailu- ja ravintola-ala sijoittuu kohdan I majoitus- ja ravitsemispalvelut alle. Tarkempana rajauksena tämän opinnäytetyön kannalta on rajautuminen lukuun 56 ravitsemistoiminta ja sen alalukuun 561 ravintolat ja vastaava ravitsemistoiminta, sekä alaluvun alaluvut 56101 ravintolat ja 56102 kahvila-ravintolat (Toimialaluokittelu 2008.) Kun kyseessä on luokittelut

56101 sekä 56102 puhutaan ravintola- ja ravitsemispalveluista, joissa on oma keittiö, missä valmistetaan asiakkaille ruoka-annoksia (Toimialaluokittelu 2008.)

Toimiala määrittelee yrityksen elinkeinotoiminnan ja päätoimiala määräytyy tilastokeskuksen toimialaluokittelun mukaan. Nykyisellään käytössä oleva toimialaluokittelu 2008, tulee vaihtumaan vuoden 2025 alkupuolella (Toimialaluokitus uudistuu 2024.)

## 5.1 Mara-alan suurempi näkökulma

Matkailu- ja ravintola-ala on merkittävä työllistävä taho Suomessa. Toimialana se on alati kasvava ja työvoiman merkitys korostuu jatkuvasti, eikä sen työpaikkoja voida korvata automaatiolla merkittävästi. Siksi onkin erittäin tärkeää, että alalla työskentelevät ihmiset saadaan pysymään alalla ja lisäksi alan vetovoimaa saadaan kasvatettua, jotta alalle saataisiin lisää uusia tekijöitä (Toimiala n.d.)

Matkailu -ja ravintola-alan merkitys suomalaiselle yhteiskunnalle on suuri. Ala työllistää henkilöstöä ympäri Suomen kaikkialla, minne menetkin ja alan työntekijöillä on merkittävä vaikutus asiakkaiden kokemuksiin ja elämyksiin palveluiden kautta. Toimialalla työskentelee ihmisiä useista eri taustoista sekä lähtökohdista ja alan henkilöstön ikäkin vaihtelee laidasta laitaan. Alan työntekijöistä 30 prosenttia on alle 26-vuotiaita ja ala tarjoaakin usealle nuorelle ensikosketuksen työelämään. (Ala osana suomalaista yhteiskuntaa n.d.) Talouskasvun, tuottavuuden, täystyöllisyyden ja hyvien työolojen edistäminen. Kestävä talouskasvu edellyttää, että yhteiskunta luo edellytyksen laadukkaalle työlle, joka luo talouskasvua, mutta ei vahingoita ympäristöä. Täysi ja tuottava työllisyys ja ihmisarvoinen työ kuuluu kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille (YK-liitto n.d). Työnantaja osallistuu moniarvoisemman yhteiskunnan rakentamiseen ja sosiaalisen vastuun kantamiseen.

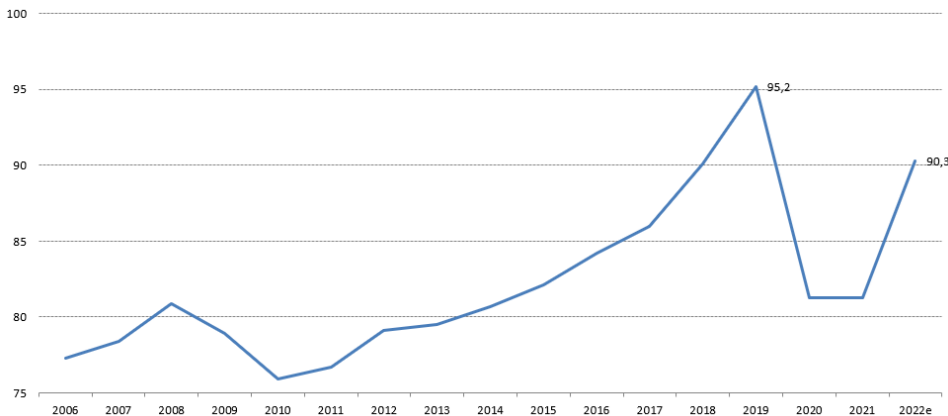
Statistan tutkimuksen mukaan vuonna 2022 Suomen työllisyyden taso ravintola-alalla oli huomattavasti alhaisempi, kuin muissa pohjoismaissa. Työllisten määrä Suomessa oli 62 787 työntekijää, kun vastaava luku oli esimerkiksi Norjassa 83 370, Tanskassa 107 994 ja Ruotsissa 164 642 (Number of employees in the food and beverage service activities industry in Europe in 2022, by country [Graph]. 2024.) Alivaltiosihteeri Elina Pylkkänen nostaa kolumnissaan osasyiksi julkisen sektorin matalamman työllisyysosuuden Suomessa verrattaessa muihin pohjoismaihin (Pylkkänen 2022.)

## 5.2 Alan työvoimapula

Matkailu -ja ravintola-alalla jatkuvasti uudelleen ja uudelleen esiin nouseva teema on työvoimapula. Matkailu -ja ravintola-alaa pitkään vaivannut työvoimapula koki koronan myötä aivan uudelleenlaisen pohjan, kun matkailu lakkasi ja ravintolat joutuivat sulkemaan ovensa, eivätkä saaneet harjoittaa omaa liiketoimintaansa. Monet yritykset joutuivat lomauttamaan työvoimaansa ja työntekijät päätyivät hakemaan töitä muilta aloilta, koska ravintola-alalla koronan aikana ei töitä ollut tarjolla. Koronan jälkeen alan tilanne alkoi parantumaan, kun ravintolat saivat taas olla normaalisti auki ja ihmisvirrat alkoivat jälleen liikkua, nyt ongelmana on se, ettei ravintoloilla ole enää työvoimaa samalla tavalla käytettävissä, kuin ennen koronaa. Sillä muille aloille työllistyneet henkilöt, eivät palanneet takaisin ravintola-alalle, eikä uusia tekijöitä olla samalla tavalla saatu hankittua (Työvoiman saatavuus n.d.)

Matkailu- ja ravintola-alan kattojärjestö MaRa ry:n tilastojen mukaan (ks. Kuvio 3.) 10 000–20 000 alan ammattilaista vaihtoi alaa koronapandemian aikana. (Työllisten määrä n.d.) Työvoimapulaan vaikuttavia tekijöitä on useita, kuten kausiluontoisuus, epäsäännölliset työajat ja usein alhaisempi palkkataso verrattuna muihin aloihin. Työ painottuu pitkälti kesä- ja talviesonkeihin, muina aikoina asiakkaita on vähemmän liikenteessä ja suurin työmäärä painottuu iltoihin ja viikonloppuihin. Lisäksi ravintola-ala koetaan usein hyvin fyysisesti ja psyykkisesti vaativana, mikä voi vaikuttaa siihen, kuinka houkuttelevana se nähdään työpaikkana, kertoo kahvila- ja ravintola-alan konsultti ja kouluttaja Malina Pursiainen artikkelissaan. (Pursiainen 2022.) Tämä on hankaloittanut uusien työntekijöiden rekrytoimista. Pursiaisen mukaan osa ravintoloista on perustanut omia henkilöstövuokrafirmoja taatakseen oman yrityksensä toiminnan jatkuvuuden. (Pursiainen 2022.) Tutkija Pekka Lithin mukaan hotelli- ja ravintola-alan työvoimavuokrauksen liikevaihto oli yli 400 miljoonaa euroa. Sen määrä lähes kolminkertaistunut vuosina 2009–2019 (Lith 2021.) Alalla kamppailu osaavasta työvoimasta on kiivasta, osaavan työntekijän vuoksi ollaan valmiit houkuttelemaan kil-

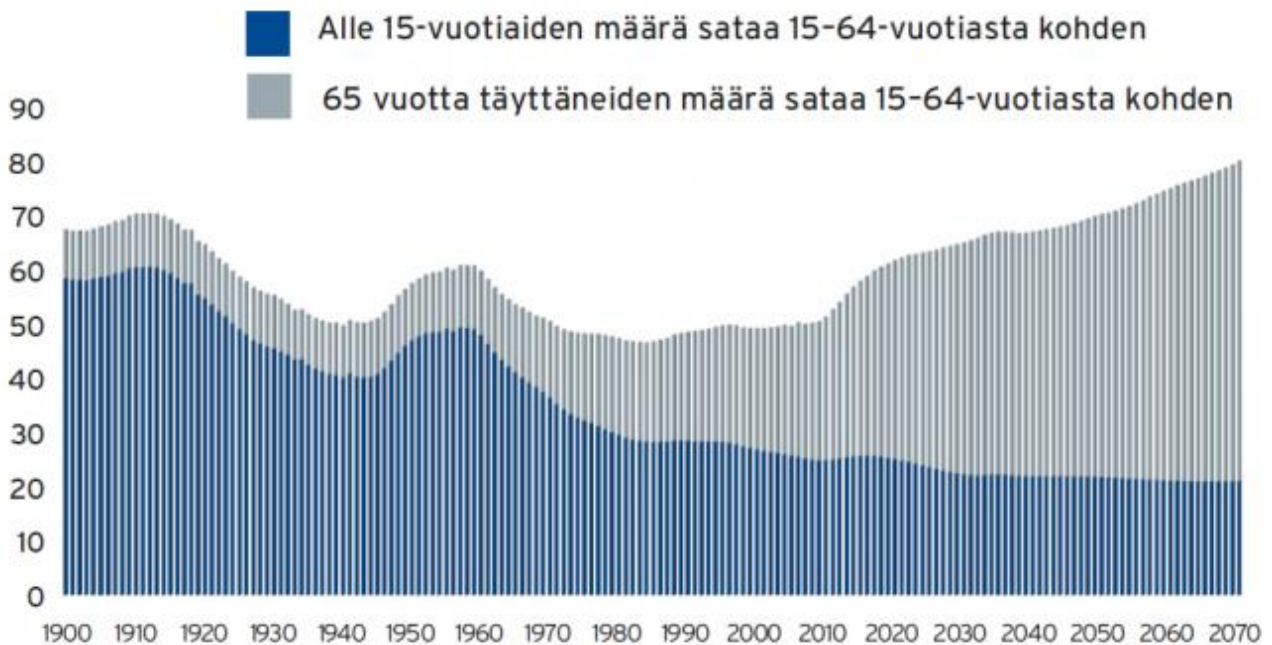
pailijan työntekijät omaan yritykseen erilaisten neuvotteluvalttien, kuten paremman palkan tai parempien työehtojen avulla, sanoo Pursiainen (Pursiainen 2022.)



Kuvio 3. Työllisten määrä matkailu- ja ravintola-alalla (Työllisten määrä n.d.)

Alan vetovoima on hiipunut, mikä heijastuu työvoimapulaan. (Ks. kuvio 2.) Lithin mukaan alan vetovoiman hiipuminen johtuu osittain koulutuksen puutteesta, nuoret eivät halua kouluttautua ravintola-alalle yhtä paljon, kuin aikaisemmin ja mara-alan vetovoima oli kaikista koulutusaloista alhaisin vuonna 2021 (Lith 2021.) Nuorten kiinnostus alasta tulisi palauttaa. Ravintola-alasta tulisi kehittää niin vetovoimainen, että se saa työntekijät jäämään. Pitovoiman lisäämiselle, tulee löytää ratkaisu, kuinka saada nykyiset työntekijät jäämään alalle ja samalla saataisiin opiskelijat näkemään ala kiinnostavana sekä sitoutumisen arvoisena. Duunitorin työnantajakuvakonsultti Lauri Vaiston mukaan, työnantajalla on iso merkitys alan vetovoimaisuuden kannalta työnhakijaan, hyvä

johtaminen ja työolot ovat alueita, joissa yritykset voivat pärjätä kilpailussa osaavasta ja sitoutuneesta työvoimasta. (Mäkelä 2021.) Tulevaisuudessa ravintola-alalla tulee korostumaan entistä enemmän myös sosiaaliset taidot sekä tunnetaidot.



Kuvio 4. Ikääntyvä väestö (Työvoiman saatavuus n.d.)

Ylen artikkelissa (Nousiainen 2023) pitkään ravintola-alalla työskennellyt Outi Peltoniemi sekä Palvelualojen ammattiliiton sopimusasiantuntija Sirpa Moilanen summaavat, että pitovoiman isoina ongelmina alalla ovat heikko palkka ja suuret työmäärät. Koronan myötä, kun ravintola-alalla moni työntekijä vaihtoi alaa työn perässä, jäljelle jääneille työmäärä kasvoi, nyt kaikilla yrityksillä ei ole riittävästi työvoimaa pyörittämään toimivaa liiketoimintaa ja useat työntekijät tekevät paljon töitä pienellä porukalla ja venyvät äärimmilleen, samalla palkkauksen tason ollessa alhainen työmäärään nähden. Moilasen mukaan jatkuva kiire ja pitkät työvuorot eivät houkuttele työskentelemään alalla, mikä on täysin ymmärrettävää, siihen on tultava muutos. Ratkaisuna voisi olla parempi palkkaus, mutta jotta työntekijöille voidaan maksaa parempaa palkkaa, tarvitaan myös tuloja ravintolalle, jolla kattaa kustannuksia. Palkkojen nostaminen ilman tuloja ei ole kannattavaa. Maailmantilanteen myötä kaiken muuttuessa kalliimmaksi on ihmisten täytynyt alkaa säästämään jostakin ja ulkona ruokailu on ollut merkittävä leikkauskohde monelle ja se näkyy ravintolapalveluiden kassavirroissa, kun ihmiset eivät enää käytä ravintoloita.

## 6 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyön tutkimusosion toteutusta. Aluksi käsitellään opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen perehdytään opinnäytetyön tutkimus- ja analyysimenetelmiin, joita käyttämällä opinnäytetyö on laadittu. Lopuksi vielä käydään läpi opinnäytetyön tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

### 6.1 Tutkimusasetelma

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää jyvaskyläläisten ravintola-alan yritysten suhtautumista kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen. Tutkimuskysymykset pyrittiin määrittämään mahdollisimman tarkasti tutkimusongelman ratkaisun tueksi. Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä olivat:

1. Mitä esteitä ravintoloilla on työllistää kehitysvammainen?
2. Millä edellytyksin ravintola voisi työllistää kehitysvammaisen?
3. Kuinka kehitysvammaisten työllistymistä voisi helpottaa ravintola-alalla?

Kehitysvammaisten verkkopalvelun Vernerinet:n (2024) mukaan Suomessa on yli 30 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä, joista vain murto-osa on palkkatöissä. Arvion mukaan useat tuhannet kehitysvammaiset voisivat menestyä palkkatöissä, jos heille annettaisiin siihen mahdollisuus. Usealta kehitysvammaiselta henkilöltä löytyy koulutus ja motivaatio työskennellä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kehitysvammaisten työllistymismahdollisuudet ravintola-alalla, sekä löytää mahdollisia ongelma- tai kehityskohtia kehitysvammaisten työllistämässä, jotka korjaamalla työllistäminen olisi helpompaa ja yleisempää. Opinnäytetyöllä oli myös tavoitteena purkaa ennakkoluuloja ja käsityksiä liittyen kehitysvammaisuuteen sekä auttaa asenteiden muuttumista myönteisimmiksi tulevaisuutta varten. Tutkimus oli rajattu jyvaskyläläisten ravintola-alan toimijoihin. Rajaus oli tehty, jotta tutkimukseen saataisiin mahdollisimman paljon tuloksia alueelta.

## 6.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa pyrittiin tutkimaan mitkä tekijät vaikuttavat ravintolapalveluiden valintoihin palkata kehitysvammaisen henkilö osaksi työyhteisöään. Millä keinoilla kehitysvammaisten työllistymistä saataisiin kasvatettua, kuinka yhteiskunta voisi edesauttaa kehitysvammaisten työllistymistä ja mitä kehitysvammaisten työllistyminen merkitsisi yhteiskunnalle.

Opinnäytetyön tutkimustyyppiksi valittiin kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Kyselyn avulla saadut aineistot sopivat paremmin laadullisen tutkimuksen aineistoanalyysimenetelmillä kuvattaviksi. Kuten määrällisessä tutkimuksessa myös laadullisessa tutkimuksessa kysely on yksi yleisimmistä tavoista kerätä aineistoa, muita yleisiä vaihtoehtoja aineistonkeruumenetelmille ovat haastattelut, havainnointi ja erilaisista dokumenteista kerätyt tiedot (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.). Laadullinen tutkimus ja sen menetelmät sopivat opinnäytetyölle, sillä siinä ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan siinä pyritään ymmärtämään miksi ja miten jokin ilmiö tai tapahtuma tapahtuu (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Kuten tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään, miksi kehitysvammaisia työllistetään niin vähän ja miten sitä saataisiin lisättyä.

Tavallisesti laadullisen tutkimuksen kyselyissä pyritään siihen, että vastaajilla olisi entuudestaan mahdollisimman paljon tietoa tai kokemusta aiheesta, tässä tutkimuksessa kuitenkin ei etukäteen tiedetty kuinka paljon vastaajilla on tietoa kehitysvammaisten työllistämisestä. Vastaajat ovat kuitenkin työelämän ja yritystensä edustajia, joten heillä voidaan olettaa olevan jonkinlainen näkemys aiheesta.

## 6.3 Aineistonkeruu

Yleisimmin laadullisissa tutkimuksissa käytetyt aineistonhankintamenetelmät ovat kysely, erilaiset haastattelut, havainnointi ja erinäisiin dokumentteihin perustuva tieto. Menetelmät eivät kuitenkaan ole vain laadullisen tutkimuksen menetelmiä, vaan niillä voidaan hankkia myös määrällisen tutkimuksen aineistoja. Eri menetelmiä voi käyttää sellaisenaan tai niitä voidaan yhdistellä toisten menetelmien kanssa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.)

Aineistonkeruumenetelmänä oli kyselylomake, joka sisälsi monivalintakysymyksiä, sekä avoimia kysymyksiä. Kyselylomake oli laadittu siten, että vastaajan oli helppo ja nopea vastata kyselyyn,

jottei se vie liikaa aikaa. Lisäksi kyselylomakkeen vastaukset vastaavat tietoperustan pohjalta laadittuihin kysymyksiin. Kyselylomakkeen tulee olla selkeä ja kysymysten oltava ymmärrettäviä, sillä oletetaan, ettei vastaaja tiedä yhtä hyvin tutkimuksen aihetta kuin kyselyn laatija (Kyselylomakkeen laatiminen n.d.) Kyselyssä on esitetty ainoastaan kysymyksiä, jotka ovat relevantteja tutkimuskysymysten ja tutkimusongelman kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Kyselylomake laadittiin hyödyntäen Jamkin Webropol-järjestelmää. Lomakkeeseen laadittiin kysymykset, jotka koettiin olevan sopivia antamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin, kyselyyn muodostui yhteensä 10 kysymystä, joista kuusi oli monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä neljä. Kyselyn alussa oli lyhyesti kerrottu mistä opinnäytetyössä oli kyse ja mihin sillä pyrittiin. Kyselyn aluksi kartoitettiin kysymyksillä yksi ja kaksi vastaajien toimintamallia sekä työnkuva. Kysymyksillä kolme ja neljä selvitettiin, minkälainen tieto ja tausta vastaajilla oli kehitysvammaisten työllistämistä. Kysymyksellä viisi haettiin vastausta siihen pystyisikö yritys työllistämään kehitysvammaisia ja kuudes sekä seitsemäs kysymys, vaati vastaajalta perusteluja vastauksen perusteella kysymyksestä viisi. Kahdeksas kysymys kartoitti, kuinka suuri vaikutus väittämällä on yrityksen mahdollisuuden työllistää kehitysvammaisen ja kysymykset 9–11. tiedustelivat, millä tavoin kehitysvammaisten työllistäminen olisi helpompaa ja mahdollista yrityksille.

Kysely lähetettiin sähköpostilla yli 120 Jyväskylän alueen ravintolapalvelulle, kysely lähetettiin 29.10.2024 ja vastausaika kyselyyn oli 14 vuorokautta, vastausajan puolesta välissä yrityksille lähetettiin muistutus sähköpostitse kyselyyn vastaamisesta, kyselylomake sulkeutui 10.11.2024. Kysely pyrittiin lähettämään mahdollisimman monelle ravintolapalvelun tarjoajalle Jyväskylän alueella, jotta vastaajien määrä saataisiin mahdollisimman suureksi. Kyselylomakkeella saavutettiin 21 vastaajaa, joten saatujen vastausten määrä oli vain murto-osa lähetetyistä kyselyistä, vastausprosentti kyselyyn oli 16 %. Tämä ei haitannut merkittävästi, sillä toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, laadullisen tutkimuksen aineiston koko on huomattavasti pienempi tai vähäisempi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Kyselyyn vastanneet olivat ravintolapalveluiden johtotehtävissä toimivia yrittäjiä sekä esihenkilöitä. Ravintolapalvelut, joille kysely lähetettiin, niistä 61,9 % oli lounasravintoloita, 33,3 % á la carte ravintoloita, 28,6 % tilausravintoloita, 14,3 % kahviloita ja loput vastanneista olivat yksittäisiä hotelliravintoloita, aamupalaravintoloita ja pikaruokaravintoloita.

## 6.4 Aineistoanalyysi

Yleinen tapa tehdä analyysi on Jyväskylän yliopiston tutkijan Timo Laineen esittelemä malli, jossa ensin päätetään aineistosta se mitä halutaan tutkia ja raportoida. Laadullisessa tutkimuksessa esiintyy usein runsaasti mielenkiintoisia asioita, joita olisi mukava tutkia, mutta on tehtävä rajauksia, jottei tutkimus paisu liian suureksi. Seuraavaksi valitusta asiasta on hyvä kertoa kattavasti kaikki mahdollinen saatavilla oleva tieto, joka liittyy tutkittavaan aiheeseen ja jättää kaikki ylimääräinen ja epäolennainen pois. Kolmannessa vaiheessa aineisto lajitellaan halutulla tavalla hyödyntäen erinäisiä tapoja, joita voivat olla esimerkiksi luokittelu, teemoitus tai tyypittely. Lopuksi kaiken tehdyn pohjalta kirjoitetaan yhteenveto (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93.)

Luokittelu on helpoin tapa analysoida aineistoa, siitä on mahdollista luoda taulukko, jossa aineisto on määritetty ja laskea montako kertaa mikäkin luokka esiintyy aineistossa. Teemoittelussa aineisto jaetaan erilaisten aihepiirien mukaan, jonka pohjalta voidaan vertailla eri teemojen esiintymistä aineistossa. Tyypittelyssä aineistosta etsitään tyyppejä, joilla on yhtenäisiä ominaisuuksia keskenään ja näistä ominaisuuksista muodostetaan yleistyksiä, jotka toimivat tyyppiesimerkkeinä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Opinnäytetyössä käytetty laadullisen aineistoanalyysin menetelmä on sisällönanalyysi, jonka tekniikkana on käytetty teemoittelua (ks. Kuvio 5.) Sisällönanalyysi on kaikkein yleisin ja eniten käytetty analyysimenetelmä laadullisissa tutkimuksissa. Sitä voidaan hyödyntää sellaisenaan tai siihen voidaan liittää erinäisiä metodeja mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Sisällönanalyysillä pyritään ymmärtämään ja kuvaamaan aineiston sisältöjä, kuten tekstejä, haastatteluja tai muita viestejä, sen tavoitteena on tunnistaa aineistosta esiin nousevia teemoja ja merkityksiä, jotka auttavat syventämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Teemoittelulla kyselyn avoimista kysymyksistä

saatiin eristettyä aihepiirejä. Sen avulla oli mahdollista tutkia eri teemojen esiintymistä aineistossa.

Vastaajan suora lainaus	Teema
<i>"Varmasti esim. puhtaanapidon hommaa kuten tiskaamista pystyisi hoitamaan."</i>	Tukitoimet
<i>"Lievä kehitysvamma ei haittaa esim. jokapäiväisissä rutiineissa: tiskaaminen, vitriinisämpylöiden täyttö, kahvin keitto, pöytien pyyhkiminen, laittoiden pesu, asiakkaiden ilahduttaminen keskusteluilla tms."</i>	Tukitoimet
<i>"Haluttaan tarjota myös kehitysvammaisille yhteisö ja rikastuttaa työyhteisön monimuotoisuutta."</i>	Yhteiskunta

Kuvio 5. Sisällönanalyysi ja teemoittelu

## 6.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö noudattaa tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistusta. Määrällisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. Eettiset käytännöt lisäävät tutkimuksen luotettavuutta, kun taas huolellinen ja järjestelmällinen lähestymistapa tukee eettisten periaatteiden toteutumista. Keskeisiä periaatteita hyvälle tieteelliselle käytännölle ovat "luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto". (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 12.)

Opinnäytetyössä käytetyt lähteet niin tiedonhaussa, kuin analyysissä ovat luotettavia. Käytetyt lähteet ovat ammattikirjallisuutta sekä aihealueiden (kehitysvammaisuus, ravintola-ala) keskeisten liittojen tai järjestöjen laatimia artikkeleita sekä julkaisuja. Tutkimuksen sisältö on tuotettu rehellisesti, eikä tutkimuksen tuloksia tai sisältöä ole vääristelty tai keksitty. Tutkimus on suoritettu arvostavasti kohtelemalla tutkittavia eettisesti ja yksityisyydet suojaamalla, tieteellisiä toimia noudattaen. Tutkimus ei edellyttänyt tutkimuslupaa ja tutkimusaineistoa varten on tehty aineistohallintasuunnitelma, jonka mukaan aineistot tuhoetaan kahden viikon kuluttua arvioinnin

hyväksynnästä. Vastuunkanto tapahtuu koko tutkimusprosessin ajan, aina suunnittelusta lähtien arvioimalla tutkimuksen eettisyyttä ja tutkimuksen aikana noudatettuun hyvään tieteelliseen käytäntöön.

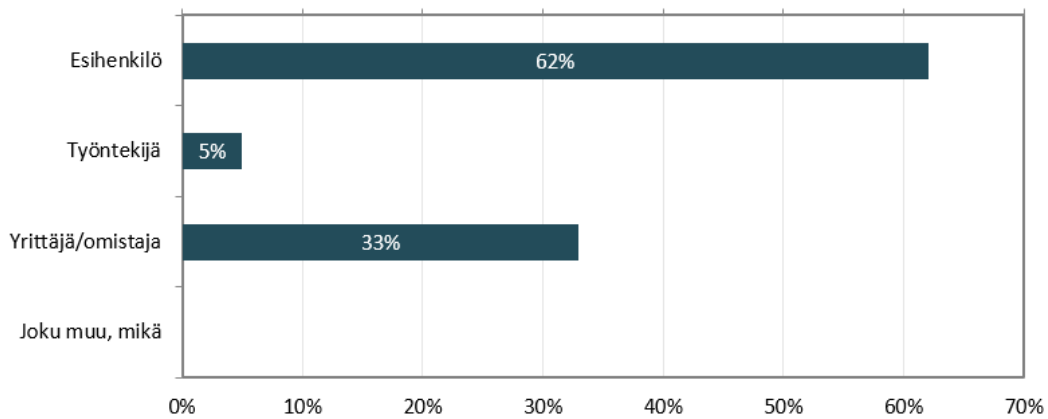
Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen ei ole täysin yksiselitteistä, tutkimusta tulee arvioida kokonaisuuden kautta, jolloin sen koherenssi eli sisäinen johdonmukaisuus on linjassa keskenään, ei riitä, että eri kohdat ovat hyvin tehtyjä vaan niiden tulee liittyä toisiinsa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.)

Apuna yleisesti arvioitaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on listaus, jossa keskitytään: tutkimuksen kohteeseen ja tarkoitukseen, omaan sitoutumiseen tutkijana tässä tutkimuksessa, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkijan ja tiedonantajan suhde, tutkimuksen kesto sekä tutkimuksen raportointi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohde ja oma sitoutuminen olivat kohdallaan. Aineiston keruun kohdalla luotettavuuteen tuli haasteita saadun aineiston jäädessä hyvin kapeaksi, jolloin tulosten yleistettävyyteen täytyy kiinnittää erityistä huomiota. Tutkimuksen raportointi noudattaa hyvien eettisten tutkimuskäytänteiden ohjeistusta. Raportoinnissa ilmenee paikoitellen pätkiä, joissa ei ole jaettu riittävästi tietoa kokonaisuuden kannalta. Näin ollen tutkimuksen koherenssissa on pieniä puutteita, mutta kokonaisuus on kohtalainen.

## **7 Tulokset**

Kyselylomakkeella saavutettiin 21 Jyväskylän alueen ravintolapalvelun tarjoajaa. Kysely lähetettiin yli 120 eri toimijalle. Tämä on syytä ottaa huomioon tulosten analysoinnissa, sillä vastaaja määrän ollessa vain murto-osa kokonaisuudesta, ei ole mahdollista rakentaa tarkkaa kuvaa ja näkemystä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työllistämiseen. Kyselyihin vastanneet olivat yritysten esihenkilöitä

tai omistajia (ks. Kuvio 6.)



Kuvio 6. Vastaajien toimenkuva yrityksessä

Ravintolapalvelut, jolle kysely lähetettiin (ks. Kuvio 7.), niistä 61,9 % oli lounasravintoloita, 33,3 % á la carte ravintoloita, 28,6 % tilausravintoloita, 14,3 % kahviloita ja loput vastanneista olivat yksittäisiä hotelliravintoloita, aamupalaravintoloita ja pikaruokaravintoloita.

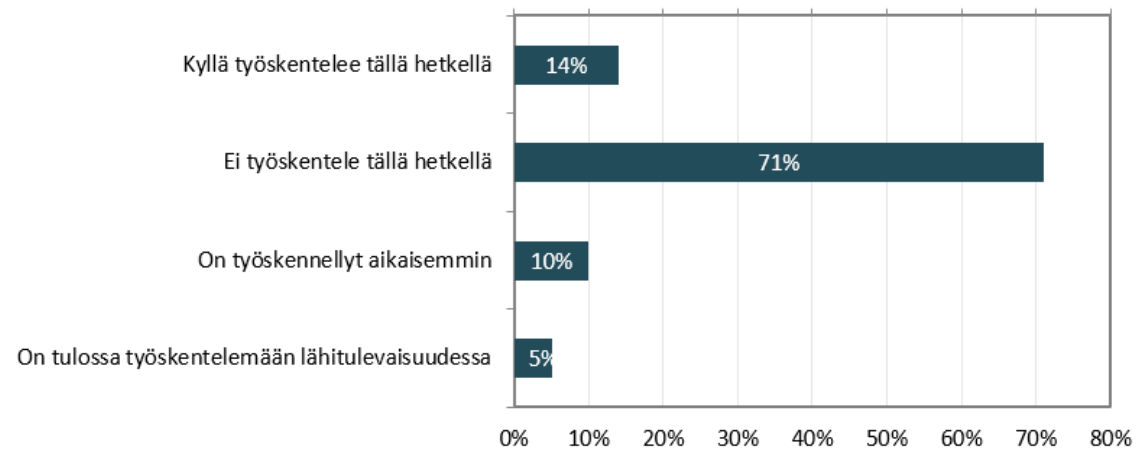
	n	Prosentti
Á la carte ravintola	7	33,3%
Baari	2	9,5%
Bed&Breakfast	1	4,8%
Kahvila	3	14,3%
Lounasravintola	13	61,9%
Pikaruokala	1	4,8%
Tilausravintola	6	28,6%
Yökerho		,0%
Muu, mikä?	4	19,0%

Kuvio 7. Vastanneiden ravintolapalveluiden luokittelu

## 7.1 Kehitysvammaisten työskentely

Kyselyn pohjalta selvisi, että noin puolilla vastanneista ei ole tietoa avusta, jota on mahdollista saada kehitysvammaisten työllistämiseen. Valtaosa yrityksistä (ks. Kuvio 8.) kertoi, ettei heidän yrityksessään työskentele tai ole työskennellyt kehitysvammaisia, kun taas 3 yritystä kertoi, että

heillä työskentelee kehitysvammainen/kehitysvammaisia, 2 kertoi että on ennen työskennellyt ja 1 kertoi että on tulossa työskentelemään.



Kuvio 8. Kehitysvammaisten työllistyminen yrityksissä

Yrityksiltä kysyttäessä voisiko yritys työllistää kehitysvammaisen henkilön 14 yritystä vastasi voivansa työllistää. Perusteluina sille, että voisi työllistää olivat ajankohta, sopivan henkilön löytäminen sekä sopivat työtehtävät. Tärkeänä nostona oli kehitysvammaisille merkityksellisen yhteisön tarjoaminen ja työyhteisön monimuotoisuuden lisääminen. Ravintolat kokevat, että kehitysvammaisista voisi olla suuri apu ravintolan tukitoimien kanssa, joita ovat muun muassa astiahuolto, pöytien pyyhkimien, ruuan valmistelu esimerkiksi raaka-aineiden pilkkominen, sämpylöiden täyttäminen, kahvin keitto ja siihen lisäksi sitten mihin kukin henkilö on kykeneväinen, jolla viitattiin kehitysvamman laajuuteen ja vaikeuteen, kuinka se vaikuttaa henkilön työskentelyyn.

Seitsemän yritystä vastasi, ettei voisi työllistää kehitysvammaista henkilöä, perusteluiksi nousivat kustannustekijät, työn hektisyys sekä omatoimisuuden vaade. (ks. Kuvio 9.)

Vastaajan suora lainaus	Teema
<i>"Riippuu tilanteesta ja on kustannustekijä, tällä hetkellä meillä ei ole avoinna soveltuvia tehtäviä ja ravintola-alan taloudellinen tilanne on muutenkin tiukka. Töitä tehdään tiiviillä pienellä ja osaavalla porukalla jotka vaativat laajaa osaamista."</i>	Taloudellinen tilanne/Työn vaativuus
<i>"Työllistämme useita ihmisiä, jotka eivät osaa kunnolla suomea, ja vaativat siten normaalia enemmän perehdyttämistä. Meillä on myös työkokeilijoita ja työharjoittelijoita ja TET-harjoittelijoita lähes päivittäin, jotka tarvitsevat "ylimääräistä" ohjausta. Työtä pitäisi pystyä tekemään itsenäisesti, joten en usko, että resurssit riittäisi muuhun."</i>	Taloudellinen tilanne/Työn vaativuus
<i>"Ravintolassamme joutuu olemaan paljon yksin, joten tämä on painavin syy tällä hetkellä."</i>	Työn vaativuus
<i>"Työ on pääsääntöisesti itsenäinen, välillä hektinen ja stressava, yrityksellä ei ole varaa "ylimääräisille" työntekijälle"</i>	Työn vaativuus/Taloudellinen tilanne
<i>"Meillä ei ole kustannustehokkuuden puolesta mahdollista palkata työntekijää, joka tarvitsee jatkuvaa valvontaa, ohjeistusta ja tukea. Oma henkilökunta työskentelee vuoroissa aikoja myös yksin. Jokaisen työtä tekevän on pystyttävä omatoimiseen työhön."</i>	Taloudellinen tilanne/Työn vaativuus

Kuvio 9. Miksi ei voi työllistää

Ravintolat kokevat, että työntekijän on kyettävä itsenäiseen työskentelyyn ja oma-aloitteisuuteen, lisäksi monet yritykset kertovat, ettei heillä ole resursseja palkata kehitysvammaista ja perehdyttää tätä työtehtäviin. Kolmas keskeinen esille noussut vastaus oli tietoisuuden puute kehitysvammaisista ja heidän työllistamisestään sekä sen tuomista asioista.

## 7.2 Kuinka ravintola voisi työllistää kehitysvammaisen?

Yrityksiltä, kun kysyttiin millä tavoin heidän olisi helpompi työllistää kehitysvammaisia nousi selkeänä ykkösasiana palkkaukseen ja kustannuksiin liittyvät asiat. (ks. Kuvio 10.) Yrityksillä ei ole kustannussyistä mahdollista työllistää kehitysvammaista. Lisäksi hakijalla tulisi olla jonkinlainen pohjakoulutus alalle. Työ- ja elinkeinopalveluilta toivottiin enemmän aktiivista tarjontaa, lisää tietoa

kehitysvammasta ja kehitysvammaisista ihmisinä ja työntekijöinä sekä heidän palkkaamisestaan.

Vastaajan suora lainaus	Teema	Vastaajan suora lainaus	Teema
"Työtehtäviä täytyisi muokata jotenkin sopivaksi, mikäli kehitysvamma sitä vaatii. Palkkatuki olisi myös avuksi."	Työn vaativuus/ Kustannustekijät	"Taloudellisen tuen saamisella palkkakustannuksiin. Sekä yhteistyökumppaneiden löytymiseen kehitysvammaisten parista."	Kustannustekijät/ Ulkopuolinen apu
"Meillä ei ole mahdollista työllistää kehitysvammaista henkilöä kustannussyistä."	Kustannustekijät	"Aluksi avustajan kanssa, harjoitteluajan palkkaan tukea, rahallista tukea myös jatkossa, mikäli vajaatyökykyinen. Ala on sesonkiluonteinen, ei voi luvata pitkiä työkaksoja."	Ulkopuolinen apu/Työn vaativuus
"Toivoisimme, että meille kerrottaisiin enemmän minkälaisia työllistämismahdollisuuksia kehitysvammaisille on mahdollista tarjota. Kaipaisimme lisäksi valmiita ratkaisuehdotuksia."	Informaatio	"Tästä olisi hyvä saada enemmän tietoa ja kokemuksia muilta toimijoilta, joilla on ollut jo kehitysvammaisen henkilö yrityksessä"	Informaatio

Kuvio 10. Millä keinoin voisi työllistää?

Kysyttäessä kuinka yhteiskunta voisi edesauttaa kehitysvammaisten työllistymistä olivat kaikki vastaajat yksimielisiä sen suhteen, että tärkeimmät asiat, joilla voidaan edistää kehitysvammaisten työllistymistä ovat palkkaukseen ja kustannuksiin saatava tuki sekä kehitysvammaisista olevan informaation lisääminen koskien kehitysvammaisia henkilöinä, heidän työllistymistään ja työpanosta. Ravintolat tarvitsevat enemmän tukea palkkaamiseen ja perehdyttämiseen, lisäksi informaation lisääminen olisi tärkeää, enemmän infoa kehitysvammaisuudesta, millaisia kehitysvammaiset ovat, kuinka suhtautuvat työntekoon.

*Yhteiskunnan olisi hyvä nostaa esiin kehitysvammaisten kyvyt toimia työelämässä, omien kykyjensä ja vahvuuksiensa mukaan.*

*Ehkä enemmän kertoa ravintolaille, että kehitysvammaisuus on laaja käsitelmä. Kai-kista ei heti huomaa edes kehitysvammaisuutta. Ja tietenkin heillä työn tekoon on pääsääntöisesti upea asenne ja halu tehdä.*

*Yhdyshenkilöitä tiedottamaan yrityksiä ja opastamaan tukien löytymiseen palkkakustannuksiin. Kehitysvammaisten työntekijöiden kartoitusta työpaikkakohtaisesti ajatellen, että työ ja tekijä kohtaavat oikeissa mittasuhteissa, jotta ketään ei kuormiteta liikaa.*

Vaikka vastauksissa nouseekin keskeisenä asiana tietyt seikat esille, ei voida siitä huolimatta yleistää, että ratkaisu olisi niin yksiselitteinen tai että kustannuksiin ja koulutukseen liittyvät tekijät olisivat ainoat ratkaisut kehitysvammaisten työllistämiseksi, sillä vastaajien määrä on vain murto-osa kokonaisuudesta ja yksittäisten vastaajien mielipiteet nousevat pienessä aineistokoossa herkemmin esille.

*Nolla kulut ravintolalle, me tietenkin tarjoamme ruoan työstä.*

Tämän tyylliset kommentit ovat täysin ristiriidassa ajatuksen kanssa kehitysvammaisten työllistämisestä. Kommentilla nähdään kehitysvammaisen henkilö vain ilmaisena työvoimana, jolle tarjotaan olematon korvaus tehdystä työstä. Ei kukaan muukaan suostu tekemään työtä ruokapalkalla, jos on mahdollisuus saada oikeanlainen korvaus tehdystä työstä.

## **8 Pohdinta ja jatkoehdotukset**

Tulosten pohjalta nousee kovasti ilmi se, ettei ravintola-alalla olisi tarjota kehitysvammaiselle vaki-  
tuista työsuhdetta täysipäiväisenä työntekijänä, vaan enemmänkin lisäkäsina sesonkiaikaan tai  
muutamana tuntina esim. lounasaikaan päivässä. Tähän vaikuttaa paljolti kehitysvamman aste,  
koetaan, ettei vammaisen kykene työskentelemään itsenäisesti tai vastaamaan vaativammista  
tehtävistä, kuten ruuanlaitto tai asiakaspalvelu. Ymmärrän toki, että monelle kehitysvammaiselle  
ne saattavatkin olla liian vaativia tehtäviä ilman avustusta ja tukea, mutta joukossa on paljon kehi-  
tysvammaisia, joista ei edes huomaa, että heillä on jokin vamma taustalla.

Odotettavissa oli, ettei välttämättä isolla osalla kyselyyn vastanneista ole aiempaa kokemusta ke-  
hitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä, sillä niin kuin tietoperustassa käytiin läpi, ei kehitys-  
vammaisia henkilöitä ole kovin paljoa työelämässä (Työ n.d.) Kehitysvammaista henkilöä tulisi lä-  
hestyä yksilönä henkilökuva edellä, eikä vain tarkastella minkälainen diagnoosi hänellä on, sillä

kuten tietoperustassa kerrottiin, on kehitysvamma hyvin yksilöllistä ja jokaisella se esiintyy omalla tavallaan (Lääketieteellinen näkökulma n.d.). Vastaajien joukostakin nousi puolustavia kommentteja sen puolesta, että tulisi levittää tietoisuutta kehitysvammaisista laskemaan ennakkoluuloja, sillä kaikista diagnoosin omaavista ei edes huomaa, että heillä jotakin olisi.

Opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut hyvin aikaa vievää ja raskasta. Mielenkiinto aihetta kohtaan on auttanut tekemään töitä eteenpäin. Haasteellisin osuus opinnäytetyössä oli vastausten saaminen tutkimusvaiheessa. Koen kuitenkin, että vaikka vastausten määrä on pieni sisältävät ne riittävästi dataa, jotta pystytään vastaamaan tutkimuksen tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen muuttaminen laadulliseksi tutkimukseksi auttoi suuresti analysoimaan tutkimustuloksia ja saamaan hyödynnettäviä aineistoja tutkimuksen tukemiseksi, sillä tutkimukseen vastanneiden määrä jäi melko pieneksi, määrällisessä tutkimuksessa näin pienestä otannasta olisi ollut hyvin hankala saada kerättyä tarvittavaa aineistoa. Pieni vastaajamäärä kuitenkin täytyy ottaa huomioon vastauksia analysoidessa, sillä se vaikuttaa tutkimuksen sisältöön siten, että yksittäisten vastaajien vastaukset nousevat herkemmin esille. Huolimatta kuitenkin pienestä vastausmäärästä vastausten luonne ja sisältö olivat keskenään lähes kaikilla vastaajilla samansuuntainen. Kehitysvammaisista tulee saattaa enemmän informaatiota yhteiskunnan ja yritysten tietoisuuteen. Tietoa kehitysvammaisista henkilöinä ja yhteiskunnan jäseninä, jolloin asenteet ja ennakkoluulot karsiutuvat. Yrityksille tietoa kehitysvammaisten työllistämistä ja tukitoimista, joita on tarjolla niin palkkaukseen, kuin perehdyttämiseenkin.

Esteenä yrityksille työllistää kehitysvammaisen koetaan tietoisuuden puute ja kustannuksiin liittyvät asiat. Ennakkoluuloilla ja asenteilla on varmasti oma tekemisensä liittyen kehitysvammaisten työllistämiseen, on tärkeää, että kehitysvammaisten työllistämistä edistetään tarjoamalla yrityksille koulutusta ja tietoa. Lisäksi julkisten tukimuotojen ja kannustimien tehokas viestintä ja käytännön toteutus voivat auttaa madaltamaan kynnystä työllistää kehitysvammaisia henkilöitä. Myös lainsäädäntö ja työelämän kulttuurin on muututtava, jotta kehitysvammaisten työllistämisestä tulee normaali osa työmarkkinoita.

Kun peilataan vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka olivat:

1. Mitä esteitä ravintoloilla on työllistää kehitysvammaisia?
2. Millä edellytyksin ravintola voisi työllistää kehitysvammaisia?
3. Kuinka kehitysvammaisten työllistymistä voisi helpottaa ravintola-alalla

Huomataan, että vastauksilla saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin, mutta laajuus ja syvyys jää puutteelliseksi. Esteitä työllistämiseksi on kustannustekijät ja ajatukset kehitysvammaisten oma-aloitteisuudesta ja mahdollisuudesta työskennellä itsenäisesti. Ravintolat tarvitsevat taloudellista tukea palkkaamisiin sekä tietoa ja koulutusta kehitysvammaisista ja heidän kanssaan työskentelestä. Keinot, joilla ravintoloiden olisi mahdollista työllistää kehitysvammaisia liittyvät niin ikään kustannustekijöihin sekä tietoisuuden lisäämiseen. Ravintolat kaipaavat valmiita ratkaisuehdotuksia kehitysvammaisten työllistämiseen. Vastauksena sille, kuinka voisi auttaa työllistymisessä oli jälleen kustannustekijöihin liittyvät tekijät sekä informaatio kehitysvammaisista henkilöinä ja työntekijöinä. Tutkimuksen tuloksia ei kuitenkaan voida yleistää, aineistokoon ollessa hyvin marginaalinen suhteessa koko alaan.

Jos tutkimuksen tekisi uudelleen, olisi hyvä syventyä aiheeseen entistä tarkemmin ja kyselyn ohelle tukemaan tuloksia, voisi hankkia muutaman haastattelun esimerkiksi työvoimatoimistoilta tai ravintola-alan yrityksiltä, kokonaisuuden kartoittamiseksi. Opinnäytetyön tietoperusta oli osuva, samoja aiheita nousi esiin mitä tutkimuksessakin kävi ilmi, kuitenkin tutkimuksessa nousi esille myös työllistämiseen liittyviä teemoja, joita ei tietoperustassa samalla tavalla käsitelty.

Jatkossa voisi olla hyvä tutkia enemmän, kuinka muilla aloilla kehitysvammaisten työllistyminen näkyy ja mikä on muilla aloilla kehitysvammaisten työllistämiseen liittyvät tekijät puolesta ja vastaan. Tehdä tutkimusta, jossa vertailtaisiin eri alojen välisiä suhtautumisia kehitysvammaisten työllistymiseen. Mielenkiintoinen tutkimus voisi olla myös tehdä kehitysvammaisten omista kokemuksista ja näkemyksistä työelämässä. Tutkittaisiin kuinka kehitysvammaiset henkilöt kokevat työelämän ja sen tarjoaman merkityksen ja mahdollisuuden. Usein kehitysvammaisten ääni jää taka-alalle, niin kuin se jäi tässäkin opinnäytetyössä.

## Lähteet

A 27/2016. Valtioneuvoston asetus vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen jaa sen valinnaisen pöytäkirjan voimaansaattamisesta sekä yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lain voimaantulo. Viitattu 4.5.2024. [27/2016 - Valtiosopimukset - FINLEX®](#).

Avotyötoiminta. 2020. Artikkeliki kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet. Viitattu 19.10.2024. [Avotyötoiminta | vernerinet](#)

Ekologinen kestävä kehitys. N.d. Viitattu 4.5.2024. [Ekologinen kestävä kehitys – Kestävä kehitys \(bc.fi\)](#).

Ennakkoluulot kehitysvammaisuudesta. 2014. Vernerinet. Viitattu 7.3.2025. [Vernerinet » Selkokieliiset sivut » Ennakkoluulot kehitysvammaisuudesta](#)

Hakola, M. 2021. Kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen on yhdenvertaisuuskysymys. Vates. Viitattu 3.5.2024. [Kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen on yhdenvertaisuuskysymys | Vates](#).

Hurmerinta, J. 2024. Työvalmentaja. Jyväskylän kaupunki. Jyväskylä. Henkilökohtainen tapaaminen toimeksiantajan kanssa 27.3.2024.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Julkaistu 15.3.2023. Viitattu 22.10.2024. [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa](#)

Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua. N.d. Suomen YK-liitto. Viitattu 8.10.2024. [Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua | Suomen YK-liitto \(ykliitto.fi\)](#).

Kansalaisuus ja yhteisöihin liittyminen. N.d. Tukiliitto. Viitattu 4.5.2024. [Kansalaisuus | Tukiliitto](#).

Karttunen, J. 2019. Ableismi on termi ja käsite, joka on jokaisen opiskelijaa ohjaavan tärkeä tietää – oppijan oikeus. Blog.hamk.fi. julkaisupäivä 2.5.2019. Viitattu 8.4.2025. [Ableismi on termi ja käsite, joka on jokaisen opiskelijaa ohjaavan tärkeää tietää - Oppijan oikeus](#)

Kehitysvammaisuus. N.d. Kehitysvammaliitto. Viitattu 11.9.2024 [Kehitysvammaliitto » Kehitysvammaisuus..](#)

Kestävä kehitys. N.d. Suomen YK-liitto. Viitattu 8.10.2024. [Kestävä kehitys | Suomen YK-liitto \(ykliitto.fi\)](#)

Kyselylomakkeen laatiminen. N.d. Tietoarkisto. Viitattu 22.10.2024. [Kyselylomakkeen laatiminen - Tietoarkisto](#)

Lith, P. 2021. Tilastot todistavat ravintola-alan vetovoiman hiipumisen. Vitriini. Viitattu 3.5.2024. [Tilastot todistavat ravintola-alan vetovoiman hiipumisen - Vitriini](#).

Lääketieteellinen näkökulma. N.d. Viitattu 24.9.2024. [Lääketieteellinen näkökulma | vernerinet](#)

Miltä sana "kehitysvammainen" tuntuu? Mikä sana voisi korvata? (osat1+2). 2017. Tukiliitto. Video. Youtube-videopalvelu. Julkaistu 27.11.2017. Viitattu 8.10.2024. [Miltä sana "kehitysvammainen" tuntuu? Mikä sanan voisi korvata? \(osat 1+2\) \(youtube.com\)](#)

Mäkelä, A. 2021. Ravintola-alalla riittää töitä, mutta tekijät puuttuvat – katso paljonpuhuva kuva ja syyt ilmiön takana. Duunitori. Viitattu 3.5.2024. <https://duunitori.fi/tyoelama/ravintola-ala-tyovoimapula>.

Nousiainen, I. 2023. Ensimmäinen työkokemus ravintola-alalta voi olla karu kokemus – "Rakkaudesta lajiin – asenne on hävinnyt", sanoo PAMin edustaja. Yle.fi. Viitattu 21.10.2024. [Ensimmäinen työkokemus ravintola-alalta voi olla karu kokemus – "Rakkaudesta lajiin -asenne on hävinnyt", sanoo PAMin edustaja | Kotimaa | Yle](#)

Number of employees in the food and beverage service activities industry in Europe in 2022, by country [Graph]. 2024. Statista. Viitattu 26.9.2024. <https://www.statista.com/statistics/1459209/number-of-employees-food-beverage-services-europe-by-country/>

Patel, D. R. & Brown, K. A. 2017. An overview of the conceptual framework and definitions of disability. International Journal of Child Health and Human Development. Vol. 10 no. 3, 247-252. Viitattu 24.1.2025. <http://ezproxy.jamk.fi:2048/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/overview-conceptual-framework-definitions/docview/1999052730/se-2>

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna Offset-Kolmio Paino Oy. Viitattu 22.10.2024. [tyohonvalmennus on taitolaji 2012-1.pdf](#)

Pursiainen, M. 2022. Ravintola-alalla on paikoin huutava työvoimapula. Malifood Oy. Viitattu 3.5.2024. [Ravintola-alalla on paikoin huutava työvoimapula - Malifood Oy](#).

Pylkkänen, E. 2022. Työllisyysmaaottelussa Suomi jää jälkeen Ruotsista, mutta kärki ei ole kaukana. Kolumni Valtioneuvoston www-sivuilla 22.11.2022. Viitattu 23.1.2025. [Työllisyysmaaottelussa Suomi jää jälkeen Ruotsista, mutta kärki ei ole tavoittamattomissa - Valtioneuvosto](#)

Päivätoiminta. 2024. Artikkelit kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet. Viitattu 19.10.2024. [Päivätoiminta | vernerinet](#)

Saavutettavampaa alusta saakka. N.d. Rauhankasvatusinstituutti.fi. Viitattu 8.4.2025. [Saavutettavampaa alusta saakka - Rauhankasvatusinstituutti](#)

Saavutettavuus. N.d. kehitysvammaliitto.fi. Viitattu 8.4.2025. [Kehitysvammaliitto » Saavutettavuus](#)

Selvitys: Vammaisten henkilöiden työllistymisen esteitä purettava. 2020. Tiedote Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivuilla 22.6.2020. Viitattu 23.1.2025. [Selvitys: Vammaisten henkilöiden työllistymisen esteitä purettava - Työ- ja elinkeinoministeriö](#)

Sosiaalinen kestävä kehitys. N.d. Viitattu 4.5.2024. [Sosiaalinen kestävä kehitys – Kestävä kehitys \(bc.fi\)](#).

Taloudellinen kestävä kehitys. N.d. Viitattu 4.5.2024. [Taloudellinen kestävä kehitys – Kestävä kehitys \(bc.fi\)](#).

Toimiala. MaRa.fi. N.d. Viitattu 14.4.2024. [MaRa - Matkailu- ja ravintopalvelut toimialana - MaRa ry](#)

Toimialaluokitus. 2008. Tilastokeskus. Viitattu 25.9.2024. [Luokitukset | Toimialaluokitus 2008 | Tilastokeskus \(stat.fi\)](#)

Toimialaluokitus uudistuu. 2024. Tilastokeskus. Viitattu 25.9.2024. [Toimialaluokitus uudistuu | Tilastokeskus \(stat.fi\)](#)

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. 5. uud. laitos. Viitattu 22.10.2024.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. uud. laitos. Viitattu 17.3.2025.

Työ. Kehitysvammaliitto. N.d. Viitattu 17.9.2024 [Kehitysvammaliitto » Työ](#)

Työ. Vernerinet.net. 2024. Viitattu 7.3.2025. [Työ | vernerinet.net](#)

Työllisten määrä. N.d. Viitattu 3.4.2024. [Työllisten määrä - MaRa ry](#)

Työtoiminta. 2022. Artikkeliki kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet.net. Viitattu 19.10.2022. [Työtoiminta | vernerinet.net](#)

Työvoiman saatavuus. MaRa.fi. N.d. Viitattu 14.4.2024. [MaRa - Edunvalvontateemana työvoiman saatavuus ja vetovoima - MaRa ry](#)

Tänä vuonna puhutaan asenteista. 2022. Tukiliitto.fi. Viitattu 7.3.2025. [Tänä vuonna puhutaan asenteista | Tukiliitto](#)

Vammaisten ihmisten osallisuus. 2024. thl.fi. Viitattu 8.4.2025. [Vammaisten ihmisten osallisuus - THL](#)


Åberg, L. 2021. Kehitysvammaisuus. Terveyskirjasto. Viitattu 13.4.2024. [Kehitysvammaisuus - Terveyskirjasto](#)

# Liitteet

## Kyselylomake



### Kehitysvammaisten työllistyminen ravintola-alalla

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Olen Jere Hurme ja opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa palveluliiketoimintaa. Teen opinnäytetyötäni aiheesta "Kehitysvammaisten työllistyminen ravintola-alalla". Opinnäytetyölläni on tarkoitus kartoittaa kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä Jyväskylän alueella.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii jyvaskyläläinen Työvalmennuspalvelu Kätevä, joka auttaa kehitysvammaisia henkilöitä työllistymään avoimille työmarkkinoille avustaviin tehtäviin. Kätevä rakentaa yksilöllisiä työllistymispolkuja, jotka vastaavat valmennettavan toiveita, osaamista ja koulutusta sekä työnantajan tarpeita. Työ on kaikille ihmisille tärkeä osa elämää.

Työvalmennuspalvelu Kätevä tavoitteena on kehitysvammaisten ihmisten tekemän työn arvostuksen nostaminen ja näkyväksi tekeminen. Tarjoamalla työpaikan kehitysvammaiselle henkilölle, työnantaja osallistuu moniarvoisemman yhteiskunnan rakentamiseen ja sosiaalisen vastuun kantamiseen.

Työvalmennuspalvelu Kätevä valmentaa kehitysvammaisia aikuisia työelämään. Kätevä kautta työnantajat saavat motivoituneen ja osaavan työntekijän. Kätevä työvalmentajat antavat jatkuvan tuen sekä työnantajalle että valmennettavalle.

Kehitysvammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on vaikeuksia oppia ja ymmärtää uusia asioita. Kehitysvammaisuuden vaikutus yksilön elämään vaihtelee paljon. Kehitysvamma voi olla lievä, jolloin henkilö tulee toimeen melko itsenäisesti ja tarvitsee tukea vain joillakin elämänaalueilla. Vaikeasti kehitysvammainen ihminen tarvitsee jatkuvaa tukea (Kehitysvammaliitto.fi)

**1. Edustamasi yrityksen ravintolatoimen toimintamuoto?: \***

- Á la carte ravintola
- Baari
- Bed&Breakfast
- Kahvila
- Lounasravintola
- Pikaruokala
- Tilausravintola
- Yökerho

**2. Valitse oma työnkuvasi: \***

- Esihenkilö
- Työntekijä
- Yrittäjä/omistaja
- Joku muu, mikä

**3. Ollaanko yrityksessänne tietoisia avusta, jota on mahdollista saada kehitysvammaisten työllistämiseen? \***

- Kyllä
- Ei

**4. Työskenteleekö yrityksessänne kehitysvammaisia ravintola-alan työtehtävissä? \***

- Kyllä työskentelee tällä hetkellä
- Ei työskentele tällä hetkellä
- On työskennellyt aikaisemmin
- On tulossa työskentelemään lähitulevaisuudessa

**5. Voisiko yrityksenne työllistää kehitysvammaisen työntekijän ravintola-alan työtehtäviin? \***

- Kyllä
- Ei

Seuraava

**8. Asteikolla 1-5, miten suuri vaikutus väittämällä on kehitysvammaisten työllistämiseen yrityksessänne? (1=Ei lainkaan vaikutusta, 5=Suuri vaikutus) \***

	1	2	3	4	5
Järjestöjen tarjoama apu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudellinen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informaatio kehitysvammaisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllisten määrä yrityksessä ennestään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asenteet ja ennakkoluulot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalinen vastuullisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9. Miten yrityksenne on estynyt työllistämään kehitysvammaisia? \***

10. Millä keinoin yrityksenne olisi helpompi työllistää kehitysvammainen henkilö? \*

11. Missä yrityksenne tarvitsee apua, jotta kehitysvammaisen työllistäminen olisi mahdollista? \*

12. Voiko yhteiskunta tehdä jotakin edistääkseen kehitysvammaisten työllistymistä?

Edellinen

Lähetä